

# Newsletter-Arbeitsrecht I/2014

Sehr geehrte Mandanten,  
liebe Leser,

Ich freue mich, Ihnen heute die erste Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2014 überreichen zu dürfen. Bereits im vierten Jahr stelle ich Ihnen aktuelle Themen rund um das Arbeitsrecht vor.

In der Rechtssprechungsübersicht erhalten Sie in dieser Ausgabe Informationen über aktuelle Entscheidungen im Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie über neueste Rechtsprechung zum Kündigungsrecht.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung. Ihnen und Ihren Familien ein frohes Osterfest.

Ihr



David Pitzer  
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Anspruch auf Entschädigung nur bei ernsthaftem Interesse an der Stelle
2. Vertrauensverlust kann Diskriminierungsvermutung widerlegen
3. Ansprüche wegen Diskriminierung ausschließlich gegen den Arbeitgeber
4. Erstattung der Detektivkosten durch den Arbeitnehmer
5. Falsche Beschuldigungen von Kollegen und Vorgesetzten rechtfertigen Kündigung
6. Zur Verwertbarkeit heimlicher Videoaufnahmen
7. Steuerhinterziehung rechtfertigt ordentliche Kündigung
8. Kündigung nach sexueller Belästigung einer Auszubildenden
9. Verfall des Urlaubsanspruchs erneut klargestellt
10. Bei Arbeitgeberinsolvenz: Mitarbeiter dürfen bar ausgezahltes Gehalt behalten



David Pitzer  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite zwei

## Rechtsprechung

### **1. Anspruch auf Entschädigung nur bei ernsthaftem Interesse an der Stelle (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31.10.2013, 21 Sa 1380/13 und LAG Düsseldorf, Beschluss vom 30.01.2014, 15 TaBV 100/13)**

Weil sich ein promovierter Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei auf eine Stellenausschreibung bewarb, mit der ein Rechtsanwalt als Berufsanfänger beziehungsweise mit ein bis drei Jahren Berufserfahrung gesucht wurde, und seine Bewerbung abgelehnt wurde, klagte er auf Entschädigung wegen Altersdiskriminierung in Höhe von bis zu 60.000,00 €.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg wiesen die Klage ab, da sie es als offensichtlich ansahen, dass es dem Juristen bei der Bewerbung alleine um die Erlangung einer Entschädigung gegangen sei.

Die Richter argumentierten, dass ich der Jurist auch zuvor unabhängig von Rechtsgebieten oder dem Kanzleistandort vielfach auf Stellenausschreibungen für Berufsanfänger bewarb, um im Falle einer Ablehnung eine Entschädigung fordern zu können.

Auch habe er nach Feststellung der Richter die konkreten Anforderungen der Stelle nicht erfüllen können und sich mit einer nicht aussagekräftigen Bewerbung um die Stelle bemüht.

Die Richter stellten bei der Gesamtwür-

digung sämtlicher Umstände fest, dass der Jurist nie ernsthaft an der Stelle interessiert war, und die Bewerbung nur darum absetzte, um im Falle der Ablehnung eine Entschädigung fordern zu können.

Über einen fast identischen Sachverhalt hatten die Richter des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zu entscheiden. Weil sich hier ein 60 Jahre alter promovierter Rechtsanwalt mit einer Kanzlei auf eine Stellenausschreibung bewarb, in der „ein Berufseinsteiger oder ein Rechtsanwalt mit ein bis zwei Jahren Erfahrung“ gesucht wurde, und auch in diesem Fall abgelehnt wurde, klagte er auf Entschädigung wegen Altersdiskriminierung.

Die Richter des Düsseldorfer Landesarbeitsgerichtes wiesen im Verfahren darauf hin, dass bei der Formulierung der Stellenausschreibung von einem diskriminierenden Sachverhalt auszugehen sein dürfte, da potenzielle Bewerber alleine wegen ihres Alters ausgeschlossen werden würden.

Zu einer Entscheidung kam es allerdings nicht, da der Kläger seine Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Essen zurückgenommen hat.

### **2. Vertrauensverlust kann Diskriminierungsvermutung widerlegen (LAG Hamm, Urteil vom 19.12.2013, 17 Sa 1158/13)**

Der Schwerbehinderte Kläger war viele Jahre beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigt. Wegen des Verdachts ille-

galer Downloads auf dem dienstlichen Computer wurde ihm im Jahre 2012 fristlos gekündigt.

Nachdem er sich nun beim Hochtaunuskreis beworben hatte, teilte dieser dem Kläger mit, dass er nicht zu einem Vorstellungsgespräch geladen werden würde.

Durch diese Absage fühlten der Kläger sich diskriminiert und verlangte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Entschädigung, denn er sei entgegen des § 82 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) aufgrund seiner Schwerbehinderung nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden.

Die Rechte des Landesarbeitsgerichts Hamm wiesen, wie bereits auch die Vorinstanz, die Klage ab.

Zwar stelle die beim Kläger vorliegende Schwerbehinderung ein Indiz für die Diskriminierung des Klägers dar. So sei er nicht zum Vorstellungsgespräch geladen worden, obwohl er in seinen Bewerbungsunterlagen auf seine Schwerbehinderung hingewiesen hatte.

Ein solches Indiz sei allerdings widerlegt, da Grund der Nichteinladung des Klägers nicht dessen Schwerbehinderung oder fehlende fachliche Eignung gewesen sei, sondern bei dem Beklagten Kreis von vornherein das Vertrauen in den Kläger aufgrund der Vorkommnisse fehle, die seinerzeit beim Land Nordrhein-Westfalen zu Kündigung geführt haben.



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite drei

Auch ließen die Richter den Einwand des Klägers, es handele sich um zwei unterschiedliche Arbeitgeber, nicht gelten. Die Richter argumentierten, dass es sich in beiden Fällen um eine besondere Nähebeziehung zum Landrat handele.

### **3. Ansprüche wegen Diskriminierung ausschließlich gegen den Arbeitgeber (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.01.2014, 8 AZR 118/13)**

Nachdem sich ein Arbeitnehmer auf eine Stellenanzeige beworben hatte, die von einem Arbeitsvermittler für den potentiellen Arbeitgeber geschaltet worden war, und er von dem Arbeitsvermittler eine Absage erhalten hatte, klagte der Arbeitnehmer auf Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegen den Arbeitsvermittler.

Seine Bewerbung hatte der Arbeitnehmer direkt an den potentiellen Arbeitgeber gerichtet.

Die Richter des achten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wiesen die Klage ab und gaben damit der beklagten Arbeitsvermittlung recht. Die Richter argumentierten, dass die Beklagte lediglich als Personalvermittler aufgetreten sei, und nicht bei einer Einstellung Arbeitgeberin geworden sei.

Ein Anspruch auf Entschädigung für immaterielle Schäden nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) können nur gegen den Arbeitgeber gerichtet werden, nicht, wie hier

vorliegend, gegen einen Personalvermittler.

Ob aber andere Ansprüche gegen den Personalvermittler bestehen könnten, ließen die Richter allerdings offen.

### **4. Erstattung der Detektivkosten durch den Arbeitnehmer (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.09.2013, 8 AZR 1026/12)**

Weil ein Busfahrer wochenlang arbeitsunfähig erkrankt war, sich dies mehrfach wiederholte und er sich weigerte, an einer Untersuchung des medizinischen Dienstes der Krankenkassen teilzunehmen, engagierte der Arbeitgeber einen Privatdetektiv.

Dieser stellt fest, dass der Betroffene Mitarbeiter während seiner Arbeitsunfähigkeit in der Gastronomie tätig war und Getränkeboxen trug.

Nach Kenntnis dieser Umstände fordert der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter erneut auf, an einer Untersuchung des medizinischen Dienstes der Krankenkassen teilzunehmen. Da der Mitarbeiter erneut diese Aufforderung nicht nachkam, Beauftragte der Arbeitgeber erneut einen Privatdetektiv.

Der Privatdetektiv stellte wieder fest, dass der Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit in der Gastronomie arbeitete und sogar Alkohol trank. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin dem Arbeitnehmer fristlos und forderte ihn zur Erstattung der Detektivkosten auf.

Die Richtung des Bundesarbeitsgerichts

entschieden nunmehr letztinstanzlich, dass grundsätzlich eine Erstattungspflicht bestehen kann.

Jedenfalls dann, so die Richter, bestehe die Erstattungspflicht, wenn die Beauftragung aufgrund eines konkreten Tatverdachts geschehe. Durch die Beauftragung müsste im Ergebnis eine vorsätzliche Pflichtverletzung bewiesen sein oder zumindest der Verdacht einer schwerwiegenden Verletzungen bestehen.

Die Richter stellten weiter klar, daß es nicht maßgeblich darauf ankomme, ob sich im konkreten Fall der Arbeitnehmer genesungswidrig verhalten habe.

Hier sei einzig und alleine darauf abzustellen, ob das Verhalten nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht für eine Arbeitsunfähigkeit spreche und damit den Verdacht eines Betruges begründen und nähren würde.

### **5. Falsche Beschuldigungen von Kollegen und Vorgesetzten rechtfertigen Kündigung (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.02.2014, 19 Sa 322/13)**

Eine Sekretärin hat schwere Vorwürfe gegen ihre Vorgesetzten und Kollegen erhoben. Sie behauptete etwa, dass es während der Arbeitszeit zu Alkoholexzessen und sexuellen Handlungen gekommen sei.

Der Arbeitgeber, ein Landkreis, kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist ordentlich.



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite vier

Zurecht, entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg.

Durch die - nach erfolgter Beweisaufnahme für die Richter feststehenden - Falschbehauptungen der Arbeitnehmerin habe diese ihre arbeitsvertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt. Selbst die gegebenenfalls vorliegenden und zu beanstandenden Arbeitsabläufe rechtfertigen solch ehrenrühriger Behauptungen der Arbeitnehmerin nicht, so die Richter.

Dem Arbeitgeber sei es insgesamt nicht zuzumuten, weiter an dem Arbeitsverhältnis festzuhalten.

## **6. Zur Verwertbarkeit heimlicher Videoaufnahmen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.11.2013, 2 AZR 797/11 und LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.12.2013, 7 Sa 1792/12)**

Weil sich in der Abrechnung eines Einzelhandelsbetriebes Unregelmäßigkeiten bei der Leergutannahme ergaben, richtete der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates eine versteckte Videoüberwachung ein, die die bestehende und den Mitarbeitern bekannte Videoüberwachung ergänzen sollte.

Aus dieser Videoüberwachung ergab sich nun, dass eine bestimmte Mitarbeiterin wiederholt Geld aus der Kasse entwendete.

Arbeitgeber kündigte daraufhin der Mitarbeiterin fristlos hilfsweise fristgerecht.

Gegen die Kündigung wendete sich die Mitarbeiterin.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts gingen in ihrer Entscheidung jedenfalls von der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung aus. Zwar sei der Sachverhalt eindeutig, so die Richter, jedoch werde die Verwertbarkeit des heimlich beschafften Videobeweises im Rahmen der prozessualen Verwertbarkeit als problematisch angesehen.

Bezüglich der ordentlichen Kündigung verwiesen die Richter den Rechtsstreit zurück an das Landesarbeitsgericht in Hamm mit dem Hinweis, dass dem Landesarbeitsgericht bei der Rechtmäßigkeitsprüfung der ordentlichen Kündigung die Berufung auf die Videoaufzeichnung verwehrt bleibt.

So kann es dahinstehen, aus welcher Norm des Bundesdatenschutzgesetzes das Verbreitungsverbot Folge, so die Richter. Jedenfalls ergibt sich das Verwertungsverbot aus der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiterin nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz (GG). Im übrigen sei diese Verletzung nicht durch ein überwiegendes Beweisinteresse des Arbeitgebers gerechtfertigt, so die Richter.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hatten sich in einer weiteren Entscheidung ebenfalls mit der Frage der Verwertbarkeit einer Videoüberwachung auseinanderzusetzen.

In diesem Fall meinte der Arbeitgeber, einen bereits gekündigten Arbeitneh-

mer auf einem Überwachungsvideo beim Einbruch und Diebstahl erkannt zu haben. Weil der Arbeitgeber seinen ehemaligen Arbeitnehmern wegen Schadensersatz in Anspruch nahm, ließen die Richter den Videobeweis vor Gericht zu, wiesen aber doch die Klage ab, weil auch mithilfe eines Gutachters der ehemalige Arbeitnehmer nicht eindeutig zu identifizieren war.

Von einem Verwertungsverbot gingen die Richter in diesem Fall wohl nicht aus.

## **7. Steuerhinterziehung rechtfertigt ordentliche Kündigung (Arbeitsgericht Kiel, Urteil vom 07.01.2014, 2 Ca 1793/13)**

Weil eine Arbeitnehmerin, eine Vorarbeiterin im Reinigungsgewerbe, zumindest bei einem Objekt dafür sorgte, dass die durch sie geleistete Arbeit über andere, geringfügig beschäftigte Mitarbeiter abgerechnet und ausgezahlt wurde, kündigte der Arbeitgeber ihr fristlos, hilfsweise ordentlich.

Die gekündigte Mitarbeiterin wollte die Kündigung nicht akzeptieren und argumentierte, dass diese Abrechnungspraxis durch den Betriebsleiter vorgeschlagen und diesen seit Jahren bekannt gewesen sei.

Das nunmehr angerufenen Arbeitsgericht Kiel stellte fest, dass die fristlose Kündigung aufgrund eines Formfehlers unwirksam war, hielt allerdings die ordentliche Kündigung für wirksam.

So habe die Arbeitnehmerin durch ihr



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>



# Seite fünf

Verhalten die Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) schwerwiegend verletzt. Sie habe gewusst, dass durch ihr Verhalten Gesetze umgangen werden sollten.

In der Abwägung steht dem auch die langjährige Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterin, deren Schwerbehinderung und die sonst beanstandungsfreie Tätigkeit nicht entgegen.

Auch habe es einer vorherigen Abmahnung nicht bedurft, denn die Klägerin musste davon ausgehen, dass zumindest die Geschäftsführung ein solches Verhalten nicht dulden würde.

Im übrigen ist die Akte der Staatsanwaltschaft vorgelegt worden.

## **8. Kündigung nach sexueller Belästigung einer Auszubildenden (LAG Niedersachsen, Urteil vom 06.12.2013, 6 SA 391/13)**

Weil ein langjähriger Mitarbeiter im Pflegebereich einer Auszubildenden die Frage stellte, ob ihre Oberweite „echt“ sei, und sie am darauf folgenden Tag an ihrer Brust berührte und sie küssen wollte, kündigte der Arbeitgeber nach Kenntnis dieses Vorfalls das Arbeitsverhältnis fristlos.

Weil das Arbeitsgericht den geschilderten Vorfall zwar feststellte, allerdings die fristlose Kündigung mangels vorheriger Abmahnung für unwirksam hielt, hatten die Richter des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen nunmehr über die Angelegenheit zu entscheiden.

Die Richter gaben dem Arbeitgeber recht und bestätigten die fristlose Kündigung.

Die Richter urteilten, dass eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach § 7 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Verletzung der vertraglichen Pflichten darstelle, die generell als wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gesehen werden kann. So gehe auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht von einer vorherigen Abmahnung aus.

Auch sei unter Abwägung aller Interessen dem Arbeitgeber nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum Ende der regulären Kündigungsfrist weiterzuführen. Da im gesamten Einsatzbereich des Arbeitgebers mit weiblichen Kollegen und weiblichen Auszubildenden zu rechnen sei, überwiegen die Fürsorgepflichten, hier insbesondere die Fürsorgepflichten für Auszubildende, in der Abwägung bei der Beschäftigung des Arbeitnehmers.

Auch habe der Arbeitnehmer das für die Fortsetzung notwendige Vertrauen verletzt, da er an zwei aufeinanderfolgenden Tagen eine Kollegin sexuell belästigt.

Trotz einer langen und beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtung sowie des hohen Alters des Mitarbeiters überwiege allerdings das Interesse des Arbeitgebers auf sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so die Richter.

## **9. Verfall des Urlaubsanspruchs erneut klargestellt (BAG, Urteil vom 12.11.2013, 9 AZR 646/12 und VG Koblenz, Urteil vom 24.01.2014, 5 K 1135/13.KO)**

Erneut stellen die Richter des Bundesarbeitsgerichtes klar, dass auch nach Unionsrecht der Urlaubsanspruch verfällt, wenn die Arbeitsunfähigkeit über den 31. März des zweiten Jahres fort-dauert, das auf das Urlaubsjahr folgt.

Die Richter hatten über den Fall eines schwerbehinderten Arbeitnehmers zu entscheiden, der infolge einer Krankheit fünfeinhalb Jahre arbeitsunfähig erkrankt war das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer anschließend beendet wurde.

Nach dem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer Recht gegeben haben, und damit bestätigen, dass der Urlaubsanspruch trotz langjähriger Erkrankungen untergegangen sei, entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichtes nun entgegengesetzt.

Die Richter zeigten in ihrer Entscheidung noch einmal deutlich auf, dass nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss.

Wenn und soweit der Urlaub wegen dringender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden muss, muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden.



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite sechs

Besteht allerdings die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auch über den 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahr fort, ist auch die Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs nach dem Unionsrecht nicht möglich.

Anhaltspunkte, die eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung aufzeigen, gab es indes jedenfalls nicht. Der auf den Arbeitnehmer anzuwendende Manteltarifvertrag lieber eine solche Regelung nicht her, so die Richter.

Die Richter des Verwaltungsgerichtes Koblenz hatten über einen Fall zu entscheiden, indem ein Beamter in Altersteilzeit, der vor Eintritt in die Freistellungsphase seinen Urlaubsanspruch krankheitsbedingt nicht mehr nehmen konnte, diesen finanziell abgegolten haben wollte.

Der Kläger argumentiert, dass der Eintritt in die Freistellungsphase rechtlich mit dem Eintritt in den Ruhestand vergleichbar sei.

Dies beurteilte das Verwaltungsgericht Koblenz gegenteilig. Zwar bestehe ein europarechtlicher Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt den Urlaub nicht nehmen konnte.

So sei aber der Beginn der Freistellungsphase rechtlich anders zu beurteilen als der Beginn des Ruhestandes. Zwar bestehe in beiden Fällen keine Dienstleistungsverpflichtung mehr, der

Beamte erhalte aber weiterhin Besoldungen und sei disziplinarrechtlich belangbar.

Da der Dienstherr bereits das Risiko einer Erkrankung in der Arbeitsphase des Beamten trage, so sei es sachgerecht, dass der Beamte Störungen wie eine Verhinderung der Inanspruchnahme vom Urlaub durch eine Erkrankung trage, so die Richter.

## **10. Bei Arbeitgeberinsolvenz: Mitarbeiter dürfen bar ausgezahltes Gehalt behalten (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.01.2014, 6 AZR 345/12)**

Aus § 133 Insolvenzordnung (InsO) geht hervor, dass Entgeltzahlungen der letzten zehn Jahre vor dem Insolvenzantrag dann angefochten werden können, wenn der Arbeitgeber mit dem Vorsatz, die Gläubiger zu benachteiligen gehandelt hat und der Arbeitnehmer dies im Zeitpunkt der Zahlung wusste.

Diese Vorsatzanfechtung ist auch dann möglich, soweit das Entgelt als Gegenleistung für die im engen zeitlichen Zusammenhang erbrachter Arbeitsleistung gezahlt wird und damit ein Bargeschäft im Sinne des § 142 Insolvenzordnung (InsO) ist.

Die Richter stellten jedoch nunmehr klar, dass im Falle der Entgeltzahlung im Wege des Bargeschäftes auch bei Kenntnis der eigenen Zahlungsunfähigkeit sich der Wille des Arbeitgebers alleine darauf beschränken kann, eine gleichwertige Gegenleistung für eine

Arbeitsleistung zu erbringen, die für die Fortführung des Unternehmens nötig ist, ohne dass ihm eine damit verbundene Gläubigerbenachteiligung bewusst wird.

Da ausschließlich an Indizien hergeleitet werden kann, ob der Arbeitgeber mit Benachteiligungsvorsatz gehandelt hat und der Arbeitnehmer hiervon gegebenenfalls Kenntnis hatte, sind nicht alleine subjektive Voraussetzungen dann zu bejahen, wenn beide Kenntnis von der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers haben, so die Richter.

## **HAFTUNGSAUSSCHLUSS:**

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de).

Copyright © 2014 David Pitzer. All rights reserved.



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>